

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 346.57

**ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКОВ  
В УСЛОВИЯХ БАНКРОТСТВА НАНИМАТЕЛЯ****Н. В. Пушко**

кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры правовых дисциплин  
Могилевского института МВД (Беларусь)

*В статье рассмотрены основные подходы к разрешению вопросов участия работников в процедурах экономической несостоятельности (банкротства) согласно законодательству Республики Беларусь, исследованы перспективы развития отдельных сторон защиты и самозащиты трудовых прав работников при финансовой несостоятельности организации. Особый акцент сделан на исследовании зарубежного и международного законодательного опыта, опосредующего механизм истребования долгов по оплате труда и другим денежным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений в связи с банкротством нанимателя, и его имплементации в национальное законодательство.*

**Ключевые слова:** работник, экономическая несостоятельность, банкротство, трудовые отношения, защита, антикризисный управляющий, наниматель.

Термины «банкротство» и «экономическая несостоятельность» фигурируют в нормативных правовых актах Республики Беларусь разного уровня. Нестабильная экономическая ситуация, вызванная пандемией коронавируса, усилила потребность в решении проблемных вопросов и в совершенствовании правового обеспечения оплаты труда наемных работников в процедурах банкротства. Защита прав работников предприятий, которые не смогли выйти из кризиса и оказались не только неплатежеспособными, но и в процедурах экономической несостоятельности (банкротства), предотвращение снижения уровня жизни таких работников является стратегической задачей государственной экономической политики нашего государства.

Проблемой защиты трудовых прав работника при банкротстве нанимателя занимались как представители науки трудового и гражданского права, такие как О. С. Беседина [1], Н. Л. Лютов [2], А. Я. Петров [3], А. Терентьев [4], А. С. Игнатенко [5], А. Н. Малолетко [6], С. Ю. Чуча [7], так и ряд ученых-экономистов (например, Н. В. Брусницына, Р. И. Пронин [8]). В их работах отражены основные теоретические и методологические аспекты защиты прав работников финансово несостоятельных организаций, затронута проблема повышения значимости совершенствования законодательства в этой области в современных экономических реалиях. Тем не менее на современном этапе в отечественной юриспруденции наблюдается пробел в части всестороннего теоретического исследования проблемы эффективности защиты требований работников при банкротстве нанимателя. На основании изложенного существует необходимость проведения анализа норм отечественного законодательства и международных нормативных правовых актов с целью совершенствования и доработки уже существующих правовых норм защиты требований работников при банкротстве нанимателя в Республике Беларусь, а также выявления наиболее действенных механизмов защиты требований работников в условиях экономической несостоятельности предприятия и внедрения их в национальную систему права.

Экономическая несостоятельность (банкротство) — это особое состояние нанимателя, которое влияет на трудовые отношения, возникающие между ним и работниками, которые не только являются одними из основных субъектов трудовых отношений в процедуре банкротства, но и обладают особым статусом. Финансовая

нестабильность может привести к банкротству организации, когда она уже не сможет вести хозяйственную деятельность и, как следствие, выплачивать заработную плату работникам, но при этом организация продолжает оставаться нанимателем, поэтому обязана продолжать соблюдать трудовое законодательство.

Вопрос оплаты труда является одним из наиболее актуальных социальных вопросов, стоящим перед предприятием в процедуре банкротства, защита которого гарантирована как международными, так и национальными нормативными правовыми актами. Впервые проблема невыплаты зарплаты в связи с банкротством нанимателя на международном уровне была затронута в Конвенции Международной Организации Труда (далее — МОТ) — Конвенции Относительно защиты заработной платы (Конвенция № 95) (1949 г.) [9], в которой была закреплена система предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателей. Но следует отметить, что МОТ признала недостаточную эффективность данной модели и отметила положительные моменты системы создания гарантийных учреждений. Это привело к принятию Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенция № 173) (1992 г.) [10], которая включила в себя обязательства государств по защите интересов работников неплатежеспособных предприятий как посредством предоставления привилегии работникам, так и с помощью гарантийных институтов. Причем объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты [11, с. 53].

На данный момент законодательство Республики Беларусь восприняло подход Конвенции относительно принудительного или обязательного труда (Конвенция № 29) [12], установив приоритет удовлетворения требований работников перед требованиями иных кредиторов, не имеющих привилегий. При этом необходимо отметить, что на сегодняшний день Конвенция о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенция № 173) Республикой Беларусь не ратифицирована, хотя утверждение положений данной Конвенции, по нашему мнению, позволило бы повысить социальную защищенность работников при банкротстве [13, с. 95].

В настоящее время способы и меры защиты требований работников при наступлении экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя в Республике Беларусь предусмотрены в различных законодательных актах, таких как Трудовой кодекс (далее — ТК) Республики Беларусь [14], Закон Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» от 13 июля 2012 г. № 415-З (далее — Закон о банкротстве) [15] и в ряде других.

К сожалению, на современном этапе развития в отечественном законодательстве не предусмотрена легальная возможность самозащиты прав работника в случае невыплаты ему нанимателем заработной платы в установленные сроки.

В Республике Беларусь, согласно ч. 4 ст. 41 Конституции Республики Беларусь и ст. 13 ТК Республики Беларусь [14], установлен законодательный запрет на применение принудительного труда. Кроме того, наше государство ратифицировало две базовые конвенции МОТ — Конвенцию относительно принудительного или обязательного труда (Конвенция № 29) (1930 г.) [12] и Конвенцию об упразднении принудительного труда (Конвенция № 105) (1957 г.) [16], которые установили минимальные гарантии в трудовой сфере, подлежащие развитию в национальном праве и национальной правоприменительной практике. Это означает, что, согласно ст. 8 ТК Республики Беларусь, эти акты являются частью действующего на территории Беларуси законодательства о труде. Однако, в связи с достаточной давностью принятия данных международных норм и активным развитием международного законодательства в данной сфере, при определении понятия «принудительный труд»

необходимо также опираться и на положения, приведенные в Декларации МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [17], в которой к одной из разновидностей принудительного труда отнесена в том числе задержка и невыплата заработной платы.

Сравнивая законодательство Республики Беларусь в части самозащиты прав работников при банкротстве нанимателя с мировой практикой и Трудовым кодексом Российской Федерации [18], отметим, что следовало бы усилить некоторые позиции белорусского законодательства в данной сфере. Так, на наш взгляд, заслуживает внимания ст. 4 ТК Российской Федерации [18], где зафиксировано, что к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, и работник имеет право отказаться от выполнения работы, в том числе и в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, что является одной из разновидностей принудительного труда. Таким образом, в этом отношении представлялось бы возможным воспринять опыт законодательства Российской Федерации, согласно которому работник, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в порядке самозащиты вправе после письменного извещения работодателя приостановить исполнение своих трудовых обязанностей. При этом работодатель обязан сохранять за работником средний заработок на время такой приостановки работ.

Для обоснования приведенной позиции необходимо отметить, что поскольку принудительный труд запрещен, то работник тем самым лишается возможности трудиться. В связи с тем, что все риски, касающиеся организации труда и производства, законодательством возложены на нанимателя, то он и обязан оплачивать труд своих работников вне зависимости от финансовых результатов своей деятельности. Следовательно, в ситуации, при которой работники не работают ввиду отсутствия оплаты, наниматель будет обязан оплатить приостановление работ как время вынужденного прогула работника. Следовательно, принятие в Республике Беларусь норм, направленных на развитие возможности у работников самозащитить свои права при невыплате нанимателем заработной платы, позволит обеспечить надлежащий уровень защиты требований работников в условиях несостоятельности (банкротства) нанимателя.

В настоящее время в ТК Республики Беларусь для работника предусмотрена возможность прекратить взаимоотношения с нанимателем путем увольнения по ст. 41 в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, к которым относится в том числе и невыплата заработной платы. Однако это может повлечь за собой негативные последствия как для нанимателя (он не только потеряет опытного работника, но и обязан будет выплатить ему компенсацию в размере не менее трех среднемесячных зарплат, оплатить судебные издержки, в случае взыскания задолженности по зарплате и выплат, причитающихся при увольнении, через суд, а также наниматель может быть подвергнут как дисциплинарной, так и административной ответственности за невыплату или задержку выплаты заработной платы), так и для работника, который при достаточно сложной ситуации на рынке труда может в дальнейшем испытывать трудности с трудоустройством и достаточно долгий срок ждать исполнения судебного решения в случае взыскания задолженности по оплате труда по суду.

Специфика правового положения работников в деле о банкротстве заключается в том, что, помимо обладания общими права и обязанностями, предусмотренными в ст. 11 и ст. 53 ТК Республики Беларусь, работник наделен также и специальными правами, предусмотренными Законом о банкротстве [15], которые хотя и имеют привилегированный характер (требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий подлежат удовлетворению в составе второй очереди), но их объем заметно

уже правомочий других кредиторов организации-должника, что выражается в том, что работники в процедуре банкротства не имеют прав конкурсного кредитора и могут принимать участие в собрании кредиторов только через своего представителя.

Определение представителя работников должника содержится в ст. 1 Закона о банкротстве [15], и, согласно ему, это лицо уполномочено работниками должника (в том числе и бывшими работниками, перед которыми наниматель-банкрот не погасил задолженности по оплате труда и другим, вытекающим из трудовых правоотношениям) и физическими лицами, работающими (работавшими) у должника по гражданско-правовым договорам, представлять их законные интересы в производстве по делу об экономической несостоятельности (банкротстве).

Согласно ст. 8 Закона о банкротстве, важным правом, которым наделен представитель работников должника, является «право на подачу в экономический суд заявления об экономической несостоятельности (банкротстве) должника в связи с неисполнением денежных обязательств» [15]. При этом основания для подачи заявления кредитором-представителем работника, согласно ст. 12 Закона о банкротстве [15], те же, что и для всех других кредиторов. И здесь хотелось бы упомянуть положительный опыт законодательства о банкротстве Российской Федерации, по которому для таких кредиторов предусмотрены особые основания, такие как не погашенная в течение более чем трех месяцев задолженность по выплате выходных пособий и заработной платы.

При этом порядок избрания представителя работников должника законодательно не определен. На практике для его избрания созывается (по инициативе трудового коллектива или антикризисного управляющего) собрание работников, перед которыми имеется задолженность. Думается, что в этом вопросе также можно было бы рассмотреть положительный опыт законодательства о банкротстве Российской Федерации, в котором предусмотрен механизм избрания представителя работников должника, путем избрания его простым большинством работников и бывших работников, участвующих в собрании, с предварительным обращением с заявлением к антикризисному управляющему о своем намерении избрать представителя работников должника.

Правовым пробелом также является вопрос о возможности и порядке участия работников в процедурах банкротства организации в случае неизбрания представителя работников должника на общем собрании. В такой ситуации возможен риск лишения работников права на оплату труда, так как суд общей юрисдикции при удовлетворении требований работника о взыскании задолженности по оплате труда с нанимателя не может понудить антикризисного управляющего включить эти требования в реестр требований кредиторов нанимателя-должника.

Кроме того, необходимо также исходить из того, что по смыслу ст. 147 Закона о банкротстве [15] погашенными признаются непризнанные и непредъявленные требования кредиторов, если кредиторы не обращались в экономический суд, что, в свою очередь, при современном состоянии разработанности нормативно-правовой базы по данной проблематике не представляется возможным при отсутствии надлежащим образом избранного представителя работников. Следовательно, в случае непризнания антикризисным управляющим требований работников они будут считаться погашенными, таким образом реализация конституционной гарантии о праве на вознаграждение за труд будет затруднена.

Ряд ученых считает, что в целях разрешения возникшей ситуации интересы работников при банкротстве нанимателя может представлять профессиональный союз, так как представительство и защита трудовых и социальных прав и интересов граждан являются главной целью его создания. Кроме того, профсоюзная организация как правозащитник может обладать требуемым объемом правосубъектности и

определенным законодательством правовым статусом. Предоставление профсоюзам возможности обращения в экономический суд с заявлением о признании нанимателя банкротом повысило бы уровень защиты требований работников. Противники данной точки зрения считают, что в такой ситуации нельзя исключать вероятности подмены профсоюзом волеизъявления трудового коллектива своими интересами. Для предотвращения возможного злоупотребления своими правами видится правильным предоставление профсоюзной организации право обращаться в экономический суд с заявлением о признании нанимателя банкротом только в случае образования задолженности в связи с непременным членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

В связи со всем вышеизложенным предлагаем внести соответствующие изменения в п. 3 ст. 8 Закона о банкротстве и изложить ее в следующей редакции: «Правом на подачу в экономический суд заявления об экономической несостоятельности (банкротстве) должника в связи с неисполнением обязательств, вытекающих из трудовых и иных связанных с ними отношений, обладает представитель работников должника, а также работник (бывший работник) должника, имеющие требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда, профсоюзная организация, имеющая требования о перечислении взносов своих членов из заработной платы работников». Изменения было бы целесообразно также включить и в ст. 90 Закона о банкротстве, поскольку правом на включение в реестр требований кредиторов обладают только конкурсные кредиторы и уполномоченные органы, и отсутствие в этой норме работников, в том числе и бывших, ущемляет их права и законные интересы.

Следует также отметить, что отечественное законодательство о банкротстве не позволяет обеспечить надлежащий уровень защиты требований не только тех работников, которые заключили трудовые договоры до начала процедур банкротства, но и работников, которые наняты уже в процессе несостоятельности (банкротства) нанимателя.

В качестве возможного способа решения данной проблемы можно рассмотреть возможность заключения трудовых договоров с самим антикризисным управляющим, а не экономически несостоятельной организацией, и, соответственно, возложить на него обязанность по выплате заработной платы вновь нанятым специалистам, предоставив право последующего возмещения расходов на выплату заработной платы за счет имущества должника. Однако у данного решения есть как свои позитивные, так и негативные последствия, которые могут выражаться в том, что если работники будут заключать договоры непосредственно с антикризисным управляющим, то они лишатся права на удовлетворение своих требований за счет имущества организации-должника, а у антикризисного управляющего в большинстве случаев будет достаточно финансовых возможностей выплатить вознаграждение только ограниченному кругу работников, поэтому при банкротстве крупных организаций положение работников может ухудшиться, поскольку они не получают даже тех средств, на которые могли бы рассчитывать при заключении договоров непосредственно с организацией.

Вместе с тем указанная проблема может быть частично решена путем возложения солидарной ответственности на антикризисного управляющего и организацию-банкрота. Но при этом такая возможность должна быть предусмотрена только на стадии конкурсного производства и при условии отсутствия потребности в оплате труда значительного количества работников.

Кроме того, важно предоставить гарантии оплаты труда работникам, которые привлекаются к исполнению своих трудовых обязанностей не только в процедуре конкурсного производства, но и в ходе финансового оздоровления, в частности, в процедуре санации, в том числе на предприятиях, где имеется высокая



численность персонала. Выходом из сложившейся ситуации, наиболее эффективным и надежным способом защиты требований работников может быть создание и использование системы государственных гарантийных фондов с возможностью использования их средств как на стадии конкурсного производства, так и в ходе санации. Внедрение подобной практики в Республике Беларусь позволило бы не только защитить требования работников на выплату заработной платы, но и способствовало бы сохранению рабочих мест, а также восстановлению платежеспособности организаций.

Таким образом, в результате проведенного исследования особенностей защиты требований работников при несостоятельности (банкротстве) нанимателя в Республике Беларусь можно сделать следующие выводы:

1. В настоящее время назрела необходимость в совершенствовании подходов к самозащите прав работников при невыплате им заработной платы при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя. Опираясь на международный и российский опыт, в качестве одного из путей усиления имеющихся гарантий по оплате труда можно рассмотреть предоставление работнику права на легальное приостановление работы при задержке выплаты заработной платы нанимателем, находящимся в процедурах экономической несостоятельности (банкротства) более чем на 15 дней.

2. Хотя работники являются одним из субъектов правоотношений в процедурах банкротства, имеющим особый статус, но их правосубъектность носит достаточно ограниченный характер, что выражается не только в том, что работники не могут иметь права конкурсного кредитора, но и в том, что они могут принимать участие в собрании кредиторов только через своего представителя. Поэтому закрепление законодательной возможности представителю работников должника, непосредственно самому работнику (бывшему работнику) должника, а также профсоюзной организации права на подачу в экономический суд заявления об экономической несостоятельности (банкротстве) должника в связи с неисполнением обязательств, вытекающих из трудовых и иных связанных с ними отношений, позволило бы расширить правовые способы защиты требований работников по выплате заработной платы.

3. Предоставление возможности заключения трудовых договоров в процедуре конкурсного производства с самим антикризисным управляющим, а не экономически несостоятельной организацией с возложением солидарной ответственности при невыполнении условий в части своевременной выплаты заработной платы как на антикризисного управляющего, так и на организацию-банкрота могло бы положительно отразиться на расширении потенциала полноценной защиты требований работников по оплате труда на стадиях восстановительных процедур при банкротстве нанимателя.

Все это в совокупности требует дальнейшего совершенствования нормативной правовой базы в части расширения прав работников как отдельного субъекта правоотношений, возникающих при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя : монография / О. С. Беседина [и др.] ; под ред. А. Н. Мельникова. — Барнаул : АЗБУКА, 2013. — 168 с.
2. Лютов, Н. Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам / Н. Л. Лютов // Трудовое право. — 2010. — № 1. — С. 77–82.
3. Петров, А. Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. — 2010. — № 7. — С. 24–28.
4. Терентьев, А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя / А. Терентьев // Трудовое право. — 2010. — № 6. — С. 59–61.

5. Игнатенко, А. С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя / А. С. Игнатенко // Актуальные проблемы российского права. — 2014. — № 7 (44) — С. 89–94.
6. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко [ и др. ] ; под ред. Н. Б. Починок. — М. : Русайнс, 2015. — 120 с.
7. Чуча, С. Ю. Особенности трудовых правоотношений при несостоятельности работодателя / С. Ю. Чуча // Человек и труд. — 2002. — № 7. — С. 31–34.
8. Брусницына, Н. В. Особенности защиты прав трудящихся при несостоятельности организации-работодателя в современных условиях / Н. В. Брусницына, Р. И. Пронин // Экономические науки. — 2010. — № 2. — С. 178–182.
9. Конвенция относительно защиты заработной платы (Конвенция 95) [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 01.07.1949 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
10. Конвенция Международной организации труда № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 23.06.1992 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2021.
11. Пушко, Н. В. Проблемы реализации трудовых прав работников в условиях экономической несостоятельности (банкротства) / Н. В. Пушко // Актуальные вопросы права, образования и психологии : сб. науч. тр. / М-во внутр. дел Респ. Беларусь, Могилев. ин-т М-ва внутр. дел Респ. Беларусь. — Могилев, 2019. — Вып. 7. — С. 52–57.
12. Конвенция относительно принудительного или обязательного труда (Конвенция 29) [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 28.06.1930 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
13. Пушко, Н. В. Отдельные аспекты защиты трудовых прав работников при банкротстве организации / Н. В. Пушко // Актуальные проблемы науки : сб. науч. ст. / ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» ; редкол.: В. Г. Андреев (отв. ред.) [и др.]. — Пенза, 2019. — С. 94–99.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. № 114-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
15. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-3 : в ред. от 24 окт. 2016 г. № 439-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
16. Конвенция Международной Организации Труда об упразднении принудительного труда (Конвенция 105) [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 25.06.1957 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
17. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 18.06.1998 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2021.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 28.06.2021 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2021.

Поступила в редакцию 15.10.2021 г.

Контакты: natap1980@yandex.by (Пушко Наталья Вячеславовна)

**Pushko N. V.**

#### **PECULIARITIES OF PROTECTION OF EMPLOYEES' CLAIMS IN EMPLOYER'S BANKRUPTCY**

*The article discusses the main approaches to resolving issues of employee participation in economic insolvency (bankruptcy) procedures in accordance with the legislation of the Republic of Belarus, explored the prospects for the development of individual aspects of protection and self-defence of workers' labour rights in the event of the financial insolvency of the organization. Particular emphasis is placed on the study of foreign and international legislative experience that mediates the mechanism for reclaiming wages and other monetary claims arising from labour relations in connection with the bankruptcy of the employer and its implementation into national legislation.*

**Keywords:** *employee, economic insolvency, bankruptcy, labour relations, protection, anti-crisis manager, employer.*